

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEINGINAN  
BERPINDAH (*TURNOVER INTENTION*)  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang)**

**Jauhari Hafiz<sup>1</sup>, Badia Parizade<sup>2</sup>, & Agustina Hanafi<sup>3</sup>**

**ABSTRACT**

This study to know the influence of career development toward turnover intention of employees. The independent variable in this study is the Career Development (X), and the dependent variable is Turnover Intention (Y). Data collection techniques in this study did not use sampling and use census. Distributing questionnaires to all of employees PT.BFI Finance, Tbk. Data analysis techniques used in this study is a simple linear regression and F test. Results indicate that career development has a negative and significant effect on employees turnover intentions, in others word the effect of variable (X) is inversely proportional to the career development variables (Y) turnover intention.

**Keywords :** *Career Delevopment, Turnover Intention, Employee*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Perusahaan yang kuat berdiri diatas sumber daya yang mempuni, salah satu sumber daya yang menopangnya itu adalah sumber daya manusia. Kedudukan sumber daya manusia sangatlah penting dalam perusahaan bukan hanya sebagai penggerak kegiatan perusahaan tapi juga sebagai penentu kemana arah perusahaan itu sendiri, akan terus maju dan selalu bertahan dalam segala kondisi usaha dan pasar atau malah sebaliknya, kalah dalam persaingan dan harus tutup usaha. Sebagaimana yang di ungkapkan Tajuddin sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan (Tajuddin, 2012).

Dalam penelitian ini, fokus pembahasan adalah dalam proses pemenuhan salah satu kebutuhan manusia. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat yang paling tinggi dari pemenuhan kebutuhan manusia, karna kebutuhan ini baru bisa di capai saat kebutuhan yang telah terpenuhi, salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri adalah dalam hal pencapaian kerja. Semakin tinggi keinginan manusia untuk mengaktualisasikan dirinya saat menjadi karyawan maka pencapaian yang dia lakukan akan semakin baik karna tujuan dari aktualisasi ini pencapain kerja dan karier.

Terdapat beberapa persoalan dalam proses pengembangan karir di perusahaan yang menjadi objek penelitian, seperti para karyawan yang enggan untuk mendapatkan promosi dalam karir, dengan alasan karena mereka sudah nyaman dengan posisi itu, dan tidak mau beradaptasi dengan bentuk rutinitas baru, atau bentuk pekerjaan lain. Selain itu beberapa alasan para karyawan juga adalah karena mereka tidak ingin mengambil resiko yang ditanggung saat mereka promosi ke suatu jabatan di perusahaan. Seperti tuntutan mobilitas tinggi, jadi mereka diharuskan dalam periode tertentu mendatangi cabang perusahaan di kabupaten atau kota serta daerah lainnya. Dan mayoritas karyawan yang menolak adalah para karyawan yang telah lama di perusahaan. Akibatnya para

---

<sup>1</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya

karyawan yang masih tergolong baru menjadi pilihan promosi untuk mengisi jabatan tersebut, tetapi mereka pun menolak karena alasan etika dan ketidaknyamanan, tidak nyaman sebab mereka harus membawahi para karyawan yang lebih senior dalam pekerjaan atau pun usia, dan itupun mereka menganggap suatu tindakan yang tidak sopan (sumber HRD BFI). Menurut Mondy (2008) peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sistem pengembangan karir yang bertujuan untuk menarik, mempertahankan, dan sekaligus memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang lebih baik. Dengan adanya kualitas dan kuantitas yang baik dalam SDM akan berbanding lurus dengan kemajuan dalam produktifitas.

Menurut Carrel, *et. Al* (dalam Maranani, 2008) salah satu penyebab perputaran karyawan karena persepsi keamanan kerja (*job security*) rendah sehingga termotivasi untuk mencari pekerjaan lain. Dengan tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi & Indriantoro, dikutip dalam Toly, 2001).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan PT. BFI Finance. Tbk)**".

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu: Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan PT. BFI Finance. Tbk)?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* studi kasus pada karyawan PT. BFI Finance. Tbk

## **KERANGKA TEORITIS**

### **Pengembangan Karir**

Handoko (2003) mengemukakan bahwa pengembangan karir merupakan upaya-upaya yang dilakukan pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Rivai dan Sagala (2009) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dapat disimpulkan suatu pemahaman bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkesinambungan yang dilalui individu melalui upaya-upaya pribadi dalam rangka mewujudkan tujuan perencanaan karirnya yang disesuaikan dengan kondisi organisasi.

### **Indikator Pengembangan Karir**

Menurut Handoko (2008:131) indikator pengembangan karir adalah :

#### **1. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang paling penting untuk memajukan karir.

2. Exposure

Exposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer, dan kesempatan-kesempatan lainnya

3. Kesetiaan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

4. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan- kesempatan karir bagi orang lain, bila mentor dapat menomisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadisponsor.

5. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

6. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan dari para manajer.

Teori yang melandasi hubungan pengembangan karir dengan *turnover intention* yaitu teori yang diungkapkan oleh Sari (2012, dikutip dalam Ratri 2013) salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengurangi angka *turnover* pegawai adalah bagaimana perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan tersebut serta adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dengan berkesinambungan.

Ataupun teori Delery Doty (dikutip dalam Nasruddin 2006), bahwa pengembangan karir sebagai derajat persepsi aryaawan tentang adanya program perencanaan karir untuk membantu anggotanya mencapai tujuan karir mereka. Kepercayaan pada organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap tunrover intention. Dengan kata lain, semakin tinggi kepercayaan maka kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi menjadi semakin kecil. Turnover

### **Turnover**

#### **Turnover dan Intention Turnover**

*Turnover intentions* harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan (Suartana 2000).

Niat berpindah di ukur dengan 3 item yang berusaha untuk mendapatkan informasi mengenai dimensi niat berpindah yang berlainan yaitu (Mobley, dikutip dalam Schwepker, 2001):

1. Niat untuk keluar (*Intention to quit*): mencerminkan individu berniat untuk keluar adalah di lihat dari perilaku seseorang selama bekerja, biasanya diawali dengan perilaku absensi dan kemangkiran yang tinggi sebelum seseorang menentukan sikap untuk keluar dari organisasi.
2. Niat untuk mencari pekerjaan lain (*Intention to search another job*): mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari lain, pada umumnya diawali dengan mencari tambahan penghasilan di luar organisasi.

3. Pikiran-pikiran untuk berhenti (*Thoughts of quitting*): mencerminkan individu untuk memikirkan sebelum mengambil sikap keluar, ia akan berfikir dalam rangka keputusannya tersebut, keluar dari pekerjaannya atau tetap berada di lingkungan pekerjaannya. Hal ini karena mengingat mempunyai resiko kerugian atau keuntungan sebagai akibatnya.

## **METODE RISET**

### **Populasi**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BFI Finance. Tbk yang berjumlah 115 orang. Tidak ada pengambilan sample untuk pengumpulan data, dan penelitian dilakukan dengan sistem sensus.

### **Teknik Pengumpulan Data dan Pengukuran Variabel**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah pernyataan - pernyataan berdasarkan variabel yang akan diteliti dengan indikator masing- masing variabel tersebut.

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2009).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2009).

### **Teknik Analisis Data Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif yaitu metode analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan metode statistik untuk mengukur besarnya antara variabel-variabel yang diteliti. Data yang diperoleh dari penarikan data primer variabel pengembangan karir, dan *turnover intention* karyawan dengan kuesioner adalah bersifat kuantitatif. Data tersebut dikuantitatifkan dengan memberikan skor pada masing- masing jawaban responden.

### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen.

### **Analisis Regresi Sederhana**

Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi sederhana, yaitu menjelaskan pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover intention*

X = Pengembangan Karir

a = Nilai konstan

b = Koefisien regresi dari X

e = *Standard Error*

### Analisis Kualitatif

Dalam penelitian ini analisis kualitatif digunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yaitu dengan membuat uraian dari hasil penelitian Pengembangan Karir terhadap *turnover intention* (studi kasus pada karyawan PT. BFI Finance. Tbk), sehingga mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang hasil penelitian dimana analisis kualitatif pada prinsipnya cenderung berwujud kata-kata.

## ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BFI Finance. Tbk. Pada data awal penelitian, karyawan perusahaan berjumlah 115 orang, akan tetapi saat melakukan pengambilan data atau penyebaran kuesioner, jumlah karyawan hanya 88 orang. Sedangkan dari seluruh karyawan tersebut, data yang berhasil dihimpun hanya 72 kuesioner, lantaran ada kuesioner yang tidak kembali atau karena karyawan tersebut sedang tidak ada ditempat saat peneliti melakukan pengambilan data. Jadi dalam penelitian ini respondennya berjumlah 72 responden, profil meliputi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan serta masa kerja di perusahaan.

### Uji Validitas

Berdasarkan tabel mengenai hasil uji validitas atas item-item pertanyaan mengenai variabel X atau variabel Independen yakni lingkungan kerja, didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat pada tabel, semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) yakni diatas 0.235 yang merupakan nilai dari r tabel dengan nilai signifikan  $\alpha$  0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $72-2 = 70$

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir**

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1	Perusahaan selalu memberikan kesempatan karir bagi karyawan yang berprestasi.	0,634	0,235	Valid
X2	Selalu ada pengumuman terbuka bagi kesempatan pengembangan karir terhadap seluruh karyawan.	0,667	0,235	Valid
X3	Karyawan senior selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan junior dalam pengembangan karir	0,607	0,235	Valid

*Bersambung*

*Lanjutan*

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X4	Perusahaan memberikan kesempatan lebih dalam pengembangan karir bagi karyawan yang memiliki kesetiaan terhadap perusahaan.	0,672	0,235	Valid
X5	Perusahaan memberikan atau mengadakan seminar/lokakarya/workshop untuk karyawan dalam rangka pengembangan karir para karyawan.	0,613	0,235	Valid
X6	Karyawan memiliki peluang dan kesempatan pengembangan karir melalui rotasi jabatan.	0,538	0,235	Valid
X7	Harapan atau minat karyawan turut menentukan proses pengembangan karir karyawan.	0,767	0,235	Valid
X8	Perusahaan melakukan kaderisasi untuk pengisian jabatan yang ada dalam perusahaan.	0,706	0,235	Valid
X9	Karyawan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dengan training yang tepat.	0,760	0,235	Valid
X10	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan karir	0,854	0,235	Valid

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Keinginan Berpindah (*Tunrover Intention*)**

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	Saya mulai memikirkan tentang masa depan saya, dan mulai berfikir untuk mencari pekerjaan lain.	0,743	0,235	Valid
Y2	Saya lebih suka pekerjaan lain yang lebih ideal dari pada yang saya kerjakan sekarang ini.	0,833	0,235	Valid
Y3	Pekerjaan sekarang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang saya miliki.	0,653	0,235	Valid
Y4	Saya mulai meninggalkan pekerjaan untuk menghadiri tes pekerjaan lain.	0,752	0,235	Valid
Y5	Berfikir bahwa meninggalkan pekerjaan saya ini adalah keputusan yang tepat.	0,849	0,235	Valid
Y6	Keinginan untuk pindah timbul karena tersedianya kesempatan di perusahaan yang lain.	0,795	0,235	Valid
Y7	Keinginan untuk pindah timbul karena saya bosan dengan rutinitas pekerjaan.	0,813	0,235	Valid

*Bersambung*

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH  
TURNOVER INTENTION)**  
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. BFI Finance .Tbk Cabang Palembang)

*Lanjutan*

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y8	Keinginan berpindah timbul karena ingin mencari tantangan baru dalam pekerjaan.	0,810	0,235	Valid
Y9	Tidak ada alasan bagi saya untuk bertahan dalam pekerjaan ini.	0,806	0,235	Valid
Y10	Saya sudah merencanakan kapan waktu saya akan berhenti dari perusahaan.	0,749	0,235	Valid

**Uji Reliabilitas**

No	Variabel	r Alfa	Keterangan
1	Pengembangan Karir	0,912	Reliabel
2	Keinginan Berpindah ( <i>Turnover Intention</i> )	0,947	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai alpha lebih besar dari 0,6 dengan variabel pengembangan karir sebesar 0,912 dan variabel keinginan berpindah (*turnover intention*) sebesar 0,947.

**Analisis Regresi Linear Sederhana Koefisien Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,780	6,292	7,435	,000
	X	-,546	,155	-,387	,001

a. Dependent Variable: *Tunrover Intention*

Dari tabel hasil regresi linier sederhana yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 46,780 - 0,546 X + e$$

Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hubungan negatif ini sesuai dengan hipotesis semula bahwa variabel pengembangan karir berbanding terbalik dengan *turnover intention*.

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Pengembangan Karir terhadap *Tunrover Intention***

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 <sup>a</sup>	,150	,138	7,812

Pada tabel dapat diketahui bahwa nilai R Square / koefisien determinasi ialah sebesar 0,150 yang menunjukkan bahwa *turnover intention* (variabel Y) dapat dipengaruhi tapi pengaruh yang rendah oleh pengembangan karir (variabel X) dengan sebesar 15%, sedangkan 85 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih kuat, seperti kepuasan kerja, kompensasi finansial/ nonfinansial, loyalitas karyawan, komitmen organisasi, dan lain-lain.

## Uji F (ANOVA)

### Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	754,056	1	754,056	12,355	,001 <sup>b</sup>
	Residual	4272,263	70	61,032		
	Total	5026,319	71			

Tabel diatas menunjukkan hasil uji F (ANOVA) terhadap hasil regresi linier. Nilai signifikan (Sig.) pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 maka dengan itu berarti hipotesis (H) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan PT.BFI Finance,Tbk Cabang Palembang dapat diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Perumusan kesimpulan ini didasari oleh hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, sedangkan variabel independen yang mempengaruhi *turnover intention* ialah pengembangan karir. Penelitian ini dilakukan pada PT. BFI Finance, Tbk cabang Palembang dan karyawannya sebagai objek penelitian. Maka berdasarkan rumusan masalah yang ada, dapat diperoleh jawaban sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengembangan karir (X) memiliki pengaruh yang negatif atau berbanding terbalik terhadap *turnover intention* (Y) pada PT. BFI Finance, Tbk cabang Palembang.
2. Melalui penelitian ini juga diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap *turnover intention* rendah, dan kemungkinan faktor lain diluar penelitian ini memiliki pengaruh lebih kuat, seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kompensasi finansial/nonfinansial, loyalitas karyawan, dan lain-lain.

### Saran

Berdasarkan hasil dari semua pembahasan, analisis dan data pada penelitian ini, penulis mencoba memberikan beberapa saran yang diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan, sebagi berikut :

1. Mengurangi tingkat *turnover* karyawan memang memiliki banyak cara selain



dari sistem pengembangan karir yang baik, seperti:

- a. Menyediakan lingkungan serta suasana kerja yang nyaman yang didukung fasilitas yang baik akan memberikan ketenangan dan kepuasan dalam bekerja pada para karyawan serta bisa mengurangi tingkat *turnover*.
  - b. Menanamkan pada setiap karyawan tentang pentingnya sikap terhadap siapapun, adalah faktor penting untuk menimbulkan sifat saling menghargai, baik antar karyawan, para atasan atau siapa pun yang ada dalam perusahaan. Dengan adanya sifat saling menghargai ini akan memberikan suasana yang kondusif dan menghindari perselisihan antar karyawan. Cara yang bisa dilakukan untuk menanamkan hal tersebut bisa melalui pelatihan, pemberian materi tentang pentingnya sikap dalam bekerja, atau juga memasang pengumuman, atau tempelan-tempelan di beberapa sudut perusahaan yang berisi himbauan untuk bersikap baik antar karyawan atau siapapun juga.
2. Untuk para peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian yang sejenis lebih lanjut terutama mengenai pengembangan karir terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas , dan bisa menambahkan variabel-variabel yang lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ayudiarini, Natassia. 2008. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Skripsi. (tidak dipublikasi)
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jilid 2. Jakarta: Pt. Indeks.
- Ery Agustinus, Setya Pradana. 2010. “Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Pada Staf Karyawam PT. Bina Busana Internusa”. *Jurnal Psikologi*, Vol 8. No 02
- Firmanto, Tito & Anang Kistyanto. 2013. “Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui Komitmen Afektif”. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 No. 1. Pp 250-259.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.
- Harlie, M . 2012 “ Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol 10. No 04.
- Irbayuni, Sulastri. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Keinginan untuk Pindah Kerja pada PT. Surya Sumber Daya Energi Surabaya”. *Jurnal NeO-Bis*, Vol. 6 No. 1.
- Palupi, Dyah Ayu Puri. 2011. “Memprediksikan Turnover Pada Karyawan Perusahaan Garmen: Pengaruh Praktek Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepercayaan Terhadap Organisasi”. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, Vol 2 No. 2.
- Pradana, Agustinus Ery Setya. 2010. Persepsi Terhadap Pengembangan Karir Pada Stafkaryawan Pt. Bina Busana Internusa *Jurnal Psikologi* Volume 8 Nomor 2.
- Purna, I Nyoman. 2011. Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional: Pengaruhnya Terhadap Intensi Keluar 2011. Skripsi.(tidak dipublikasi)

- Sandi, Freza Mahaztra. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Guru Sdit Asy-Syaamil Bontang). *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasi).
- Septiani, Selvani. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Intensi *Turnover* pada PT. Thamrin Brothers Cabang Yamaha Center Palembang
- Septyawati, Nise. 2012. Analisis Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Pos Indonesia (Persero) Bandung
- Sudarmanto. 2012. Analisis Hubungan Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Pegawai: Suatu Kasus Pada Rumah Tahanan Negara Kelas I Jakarta Pusat. Tesis (tidak dipublikasi)
- Syafrizal, Gama Dwi. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Horison Semarang). *Skripsi*, Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasi).
- Tim Penyusun. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Ogan Ilir: Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- Toly, Agus Arianto. 2001. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intentions* Pada Staf Kantor Akuntan Publik”. *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Vol. 3 No. 2. Pp 102 – 125
- Widjaja, Deborah Christine, Fulbertus, Margarita, & Fenny Kusuma D.W. 2008. “Analisis Persepsi *Employee Empowerment* Terhadap *Employee Turnover Intention* Di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara”. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol. 4, No. 2. Pp 72-84.
- Yeni Haryani. Putu. 2013. Korelasi Antara Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Dan Keinginan Untuk Pensiun Dini *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*, Vol. 18, 184 No. 2.
- Yusnaena & Erdasti Husni. 2012. “Pengaruh Kompensasi Non-Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. HM. Sampoerna Tbk. Area Padang”. *e-Jurnal Pelangi STKIP PGRI Sumbar*, Vol 4 No. 2, 2252-7168.
- Zasyatin, Rizka. 2013. Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Terhadap Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol 1. No 02